

浅谈提升企业公文处理效率

邱谕萍

(海南电网有限责任公司 海南 海口 5702003)

[摘要] 本文通过总结企业公文处理中影响公文高效运转的突出问题, 并就如何提升公文处理效率提出4项措施, 促进企业高效有序运转。

[关键词] 企业; 公文处理; 效率

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.441

公文处理是指运用科学原则、方法及规范程序对公文的拟制、办理、管理及归档等进行的一系列相互关联、衔接有序的工作。公文处理工作主要包括三个方面: 一是发文处理; 二是收文处理; 三是公文管理。国有企业办公室作为各类公文的总入口和总出口, 高效地处理各类公文, 有助于高水平做好参谋助手, 高效率做好统筹协调, 为此办公室应着力解决公文处理工作中存在的突出问题, 全面提高公文处理工作的质量和精益管理水平, 确保企业高效有序运转, 促进企业持续健康发展。

近年来, 企业公文管理工作严格执行《党政机关公文处理工作条例》《党政机关公文格式》等有关规定和要求, 切实改进公文工作作风, 公文处理工作有了明显提高。但在实际工作中, 仍有以下问题反复出现, 主要集中在公文拟稿不规范、公文处理不及时等方面, 影响公文高效运转。现结合工作实际就如何高效做好公文处理工作谈几点思考。

一、公文处理工作中影响公文高效运转的突出问题

(一) 公文拟稿不规范, 公文质量参差不齐, 退文改文现象时有发生, 影响公文的效力和严肃性。集中体现为: 一是公文文种使用不当, 常出现自制文种、混用文种、混用文种的问题; 尤其是报告中常夹请示事项; 二是公文格式不规范, 上行文、平行文、下行文格式不分、版头混用, 公文要素不全、字体混乱。

(二) 公文运转效率不高, 公文处理不及时, 延误公文时间, 主要表现为: 一是由于办文人员出差休假等原因, 未及时委托办理阅文权限, 在办理会签等环节出现延迟; 二是基层单位上报的请示, 超过时限要求未予以答复; 各个办文环节的滞留, 最后将导致公文在系统中“空转”“来回”旅行”。公文流转不健全, 造成公文丢失或不完整, 影响文书档案完整性。

(三) 协同办公系统电脑端及手机端功能不完善, 服务公文管理水平有待提升。办公室公文管理人员未能有效借助协同办公系统加强对办文效率情况的实时监控, 对超时节点情况及及时预警。远程移动办公功能不健全, 未能确保公文处理迅速快捷和信息传输安全。

二、提升公文处理效率的措施

(一) 健全公文处理工作机制

发文方面应建立“事前审核、事中跟踪、事后考核、季度通报”的公文处理管控机制, 细化工作流程。强化主体责任, 明确办公室与拟稿部门公文审核界面职责, 进一步督促各部门拟文时行文规则、发文内容和体例格式进行逐级审核、严把关口, 共同提高发文质量。

收文方面应建立定期通报公文评价结果机制, 包括公文积压情况、退文情况等

情况。加强实施监控公文办理情况, 有效催办督办。

(二) 把好公文处理各关口, 在高效上下功夫

一是严控发文总量。精简公文数量, 依据历年发文情况, 实施发文数量定额管理, 下达发文计划指标, 每月公布发文情况, 抓好过程管控。二是精准拟办, 撰写摘要, 减轻阅文负担。按照“合理最小化原则”准确拟办, 控制阅文范围。在提升阅文速度方面, 通过撰写来文内容摘要, 阐明来文涉及时间、工作安排等重要因素, 在拟办人员处多花十分钟, 在阅文人员处节约更多的时间处理专业工作, 不断提升阅文速度。三是优化办文流程, 扁平化改造。从公文拟办流程精益化着手, 公司收文通过精准拟办运转至承办部门时, 由部门负责人提出分办意见后运转。四是及时做好公文归档工作, 增设打印发文确认环节及公文预归档预判保管期限前置, 公文运转时根据归档期限分类装订打印后定期移交。

(三) 加强公文管理人才队伍建设

按照习近平总书记提出的做到“五个坚持”的要求, 坚持绝对忠诚的政治品格, 坚持高度自觉的大局意识, 坚持极端负责的工作作风, 坚持无怨无悔的奉献精神, 坚持廉洁自律的道德操守, 建设一支高素质、稳定的公文管理人才队伍。

建立健全办公室公文管理人员培训机制, 定期开展公文处理培训班, 各单位新晋文书档案文书人员需通过岗位胜任能力考核通过后才可上岗。

(四) 优化协同办公系统, 丰富信息技术手段

完善协同办公系统信息化建设, 精简流程、优化界面, 做到公文处理全过程可查、可考核、可预警; 通过对公文办理的及时催办和严格考核力度, 有效减少公文办理麻痹思想, 促使办文人员逐渐形成定期、定时处理公文的良好习惯, 使得公司整体公文的办理时长处于可控、能控。丰富信息技术手段, 探索推行虚拟专用网络(VPN)技术, 实现手机端与电脑端操作功能等同, 在确保公文信息传输安全保密的情况下, 随时随地办公, 提升办公效率。

三、结语

公文处理工作是企业联系上下关系内外关系的重要枢纽。

须紧紧抓住公文处理过程中存在的主要问题, 从健全工作机制、提升公文处理各关口、加强队伍建设、优化系统等全方位加以改进, 以严谨负责的态度对待每一次的公文处理工作, 才可以从根本上提升公文处理水平。

参考文献

- [1] 李鸿飞. 公文处理细节“五论”[M]. 秘书工作, 2016(3)
- [2] 万丽英. 探讨提高办公室公文处理水平的探索与实践[J]. 知识文库, 2019(17)

混合所有制企业内部控制存在的问题与对策

欧阳伊羚

(江西省民政学校 江西 南昌 330000)

[摘要] 就现阶段而言, 因为我国的经济正处于飞速发展时期, 所以, 企业主要是以股权结构多样化的公司制度作为主要的发展模式, 而这也正是混合所有制企业。而想要转型成为混合所有制企业, 企业就必须要把控制好企业内部控制制度, 并且整合企业中的各种资源和要素, 而在混合所有制企业内部控制中还有很多问题存在, 如果不解决这些问题, 那么混合所有制企业很难得到高水平的发展, 为了能够帮助企业抵御外部风险, 并且提升其内部的绩效水平, 使企业达到自身的战略目标, 就必须完善公司内部控制制度, 并且建立风险管理, 而本文也主要围绕混合所有制企业内部控制中存在的问题进行研究, 同时也提出了一定的解决对策。

[关键词] 混合所有制企业; 内部控制; 问题; 对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.442

1 混合所有制企业内部控制的重要性

企业内部控制需要将企业中的各种资源和要素整合在一起, 并且通过内部控制能够推动企业的发展, 也能够使企业在市场上得到更加稳定的提升, 而内部控制也是对企业的一种监督和鞭策, 使企业不突破法律法规的底线, 合法合规地生产和经营, 同时企业内部控制也会促使企业必须提交完整并且真实的财务报告, 而进行企业内部控制是出于企业所有权分散以及现代企业管理所有权和经营权相分离的需要, 因为混合所有制企业为能够提升自身的资本, 并且更好地发挥出自身的专业能力, 就必须分散企业所有权, 利用分散企业所有权来寻找更加有能力的经营人才。同时在这个过程中, 还需要利用内部控制区分出资人和经营者, 使出资人和经营者之间的权利义务互不干涉, 也互不侵犯。

而为了满足企业应对外部风险和内部风险的需要, 也必须要进行企业内部控制, 因为企业内部控制能够帮助企业及时发现企业风险, 甚至及时开启风险防控, 使企业的走向从静态转化为动态。而且通过内部控制, 能够预想到可能发生的风险, 并且在风险发生之前就对风险进行防控, 让企业能够得到价值最大化。

2 混合所有制企业内部控制现状存在的主要问题

2.1 没有建立起风险管理体系

如果企业不能够正确的预测风险, 并且对风险的认识不够到位, 那么很有可能因为预估风险失败而导致面临风险问题, 无论企业如何处理风险, 又或是如何应对风险, 毫无疑问的是, 风险会给企业的发展带来一定的阻碍, 甚至可能导致企业失去机会成本。而同时, 企业股东也应该大力支持企业的发展, 并且为企业取得更多的资源, 企业也必须重视风险管理体系的创建, 如果不创建风险管理体系, 那么, 企业就会有可能在风险问题来临时举步无措, 给企业的发展带来更加恶劣的影响。

2.2 人力资源管理存在漏洞

企业是由人组成的, 因此企业必须要重视企业中的人力资源队伍建设以及人力资源管理, 而因为人的身上具有非常强烈的不可控性, 所以这也给人力资源管理带来了更大的难度, 但是为了保证企业可持续发展, 就必须完善人力资源管理, 而且混合所有制企业的员工来源更加复杂, 如果企业没有科学合理的薪酬考核制度作为规范, 那么企业的人力资源管理只会漏洞百出。人力资源管理的不合理甚至很有可能影响到企业的内部团结, 直接导致企业内部人才流失, 而人才流失对任何一个企业而言都是一种损失, 因此除了人力资源管理之外, 企业应该树立企业自身的企

业文化, 利用企业文化让员工对企业产生归属感。

3 混合所有制企业内部控制问题的对策和建议

3.1 建立企业风险管理体系, 提高控制水平

企业必须建立风险管理体系, 通过风险管理体系来明确企业的发展, 并且更加及时的发现企业有可能面临的风险, 同时也想好在风险来临时的应对策略, 而在察觉到风险来临的可能性之后, 企业就应该选择合适的风险应对策略, 保证在出现任何问题时都能够将损失降到最低, 使企业的发展能够尽可能的不受阻碍。但是在企业的发展经营中的不确定因素非常多, 所以, 企业想要做到预防风险又或是更加合理的应对风险, 还必须提升企业内部控制的水平, 邀请更多的风险专家为企业的发展确定策略。

3.2 完善人力资源管理制度, 提高企业经营绩效

企业的领导和企业的员工都是企业的一份子, 只有领导和员工共同齐心协力, 才能够更好的推动企业的发展, 而企业内部的人力资源管理不仅要管理企业内部员工, 也应该在企业招聘时明确招聘计划, 使企业所招收的人才能够更加符合企业的发展。而同时, 企业也应该建立合理的薪酬制度, 利用物质奖励或精神奖励的方式, 激发员工的工作积极性。企业也可以尝试让表现优秀的职工入股, 让员工能够将自己的发展与企业的发展绑定在一起。

结语

总而言之, 在混合所有制企业中, 内部控制的重要性是毋庸置疑的, 因为如果混合所有制企业的内部控制没有得到重视, 又或是存在太多问题, 会给企业的发展带来非常大的影响, 而且这种影响是绝对负面性的。而想要科学合理的进行内部控制, 解决其内部控制中存在的问题, 混合所有制企业就必须要建立更加完善的风险管理体系和人力资源管理体系, 通过规范员工的行为和预防风险的方式, 来尽可能的控制住有可能出现的风险, 并且使企业的内部结构更加完善。

参考文献

- [1] 对于企业内部控制本质与概念的理论探讨[J]. 施蕊. 财经界(学术版). 2019(23)
- [2] 内部控制法规、内部控制质量与财务报告的可靠性[J]. 戴文涛, 王亚男. 财经问题研究. 2019(12)
- [3] 会计信息化条件下企业内部控制优化策略[J]. 杭锦江. 财经界. 2019(12)